

# MEETING OF MINDS

Tijdens de Meeting of Minds gingen deelnemers met elkaar in gesprek over 3 vragen rond het thema Leiderschap. Meningen, inzichten en ervaringen werden met elkaar gedeeld op tafellakens. Hieronder een samenvatting van de belangrijkste uitkomsten.

## STELLING 1: IN HOEVERRE IS DE LEIDINGGEVENDE DE SLEUTEL OF JUIST DE BLOKKADE VOOR TALENTONTWIKKELING?

### INZICHTEN:

- 1. De leidinggevende kan zowel sleutel als blokkade zijn.** Wanneer leidinggevendens richting geven, aanwezig zijn, veiligheid bieden en ruimte scheppen voor ontwikkeling, fungeren zij als katalysator voor talent. Tegelijk kan het vermijden van aanspreken, angst of gebrek aan structuur juist talentontwikkeling belemmeren.
- 2. Vertrouwen en eigenaarschap vormen de kern van talentontwikkeling.** Wederzijds vertrouwen wordt opgebouwd door openheid, kwetsbaarheid, eerlijkheid en consequent gedrag. Dit schept de basis voor eigenaarschap en verantwoordelijkheid, waardoor talent kan bloeien.
- 3. Talentontwikkeling vraagt bewuste keuzes in cultuur en structuur.** Het gaat niet alleen om individuele leidinggevendens, maar ook om een organisatie die fouten accepteert, diversiteit stimuleert en duidelijke onboarding biedt. Talentontwikkeling is maatwerk en vraagt om bewuste keuzes in cultuur en structuur.

### QUOTE VAN MODERATOR:

*“Daar waar het schuurt, ligt de kern van het probleem. Maak dat inzichtelijk en werk van daaruit naar een oplossing.”*

### TAKEAWAYS

1. Talentgericht leiderschap maakt het verschil! Wees zichtbaar en aanspreekbaar als leidinggevende.
2. Creëer veiligheid door openheid, consequent gedrag en ruimte om fouten te maken.
3. Zie talentontwikkeling als maatwerk dat zowel leiderschap als organisatiecultuur vereist.

## STELLING 2: WAT IS ER NODIG OM LEIDERSCHAPSONTWIKKELING TE BORGEN IN DE ORGANISATIE?

### INZICHTEN:

**1. Vertrouwen vormt de basis voor duurzame leiderschapsontwikkeling.**

Open communicatie, kwetsbaarheid, eerlijkheid en consequent gedrag zijn essentieel om vertrouwen te herstellen en te behouden. Zonder vertrouwen kan leiderschap zich niet ontwikkelen binnen de organisatie.

**2. Leiderschapsontwikkeling vraagt om eigenaarschap en duidelijke rolverdeling.** Wanneer iedereen weet welke rol hij of zij pakt en verantwoordelijkheid neemt, ontstaat er alignment. Dit gaat verder dan leidinggevend en alleen: eigenaarschap is een collectief proces.

**3. Een veilige en transparante cultuur stimuleert groei en ontwikkeling.**

Ruimte om fouten te maken, open feedback, samen doelen stellen en successen delen zorgen voor veiligheid. Dit creëert de randvoorwaarden waarin leiderschapsontwikkeling kan bloeien.

### QUOTE VAN MODERATOR:

*"Als er geen gedeelde visie is op het waarom van leiderschapsontwikkeling gebeurt er kortgezegd niets en voorziet deze ontwikkeling niet in de behoefte van de organisatie en zeker niet in de behoefte van de leidinggevende"*

### TAKEAWAYS

1. Investeer in vertrouwen en veiligheid als fundament voor leiderschap.
2. Maak rollen, verantwoordelijkheden en verwachtingen expliciet.
3. Stimuleer eigenaarschap door voorbeeldgedrag en gezamenlijke doelen.

## STELLING 3: WAT GEBEURT ER MET LEIDERSCHAPSONTWIKKELING ALS HR EN DIRECTIE NIET DEZELFDE VISIE HEBBEN OP LEIDERSCHAP, EN HOE ZORG JE DAT DIE ALIGNMENT ER WEL KOMT?

### INZICHTEN:

**1. Een gebrek aan gezamenlijke visie leidt tot chaos en wantrouwen.**

Wanneer HR en directie niet dezelfde kijk hebben op leiderschap, ontstaat er ruis: ineffectiviteit, dalende motivatie en eilandjes in de organisatie. Dit ondermijnt zowel leiderschaps- als organisatieontwikkeling.

**2. Zichtbaar en consequent leiderschap is onmisbaar.** Zonder duidelijke visie, transparantie en betrouwbare afspraken verliezen medewerkers grip en vertrouwen. Leiderschapsontwikkeling krijgt pas vorm als leiders voorbeeldgedrag tonen en consistent richting geven.

**3. Alignment vraagt om vertrouwen en open communicatie.** Deelnemers benadrukken dat openheid, eerlijkheid, respect en dialoog nodig zijn om de kloof tussen HR en directie te overbruggen. Alignment ontstaat pas wanneer beide partijen luisteren en elkaars perspectief serieus nemen.

### QUOTE VAN MODERATOR:

*"Leiderschap borg je met een continu proces dat gedragen wordt in alle lagen van de organisatie"*

### TAKEAWAYS

1. Formuleer een gezamenlijke koers: Eén duidelijke visie op leiderschap geeft rust, houvast en voorkomt chaos en wantrouwen.
2. Geef leiderschap handen en voeten: Medewerkers ervaren pas echt vertrouwen en richting als leiders zichtbaar zijn en hun afspraken nakomen.
3. Bouw aan echte verbinding: Structurele openheid en respectvolle dialoog brengen HR en directie dicht bij elkaar en versterken samenwerking.